

Nye trygderegler gir økte arbeidsgiverforpliktelser

Artikkelen er forfattet av:



Advokat/Partner
Harald Johannessen
Advokatfirmaet Selmer DA



Advokat
Are Fagerhaug
Advokatfirmaet Selmer DA

Det kan være 30 prosent dyrere å ansette svensker enn dansker i Norge, selv om arbeidsgiver betaler samme lønn. Arbeidsgivere må sette seg inn i endrede regler innen EØS fra i år. Konsekvensene av feil kan være store.

EUs nye trygderådsforordninger (EF) nr. 883/2004 og 987/2009 forventes å trå i kraft i Norge våren 2012. Forordningene er allerede vedtatt innlemmet i EØS-avtalen, og vil avløse dagens hovedforordning 1408/71 fra det tidspunkt Island ratifiserer forordningene. Det vil trolig skje i mai 2012. De nye forordningene innfører flere viktige endringer for grensekryssende arbeidsforhold som norske og utenlandske arbeidsgivere må være klar over.

Forordningene omhandler blant annet regler om medlemskap i trygdeordninger for arbeidstakere og deres familiemedlemmer som flytter innenfor EØS-området, og om hvilke land som kan oppkreve trygdeavgift, arbeidsgiveravgift og tilsvarende avgifter for finansiering av ordningene. Anvendelse av forordningene reiser spørsmål for eksempel i forhold til bilaterale skatteavtaler, ettersom landene har til dels svært forskjellige regler på dette området. Her gjennomgår vi bare hovedlinjene.

Arbeidsgivers plikter

Et forhold som er klargjort i de nye forordningene, er at en arbeidsgiver plikter å betale

bidrag til andre lands trygdeordninger også i tilfeller hvor arbeidsgiver ikke har noen tilknytning til denne staten, og selv om arbeidet er utført i et tredje land. Eksempelvis vil norske arbeidsgivere uten tilknytning til Tyskland som ansetter tyske borgere for arbeid i Norge, bli forpliktet til å betale avgifter som påløper til tyske trygdeordninger hvor arbeidstakeren er medlem av Tysklands trygdeordning. Det samme gjelder hvor tyskerens arbeid skjer i England.

Tilsvarende vil utenlandske arbeidsgivere uten tilknytning til Norge som ansetter medlemmer av norsk trygd for arbeid i et annet EØS-land, måtte registrere seg og betale arbeidsgiveravgift i Norge.

Medlemskap

Ved ansettelser vil det dermed være viktig å vite hvilke lands trygdeordning arbeidstaker er og skal være medlem av.

Hovedregelen i de nye forordningene er som tidligere at arbeidstaker blir medlem i det landet arbeidet utføres, slik at utgangspunktet ved arbeid i Norge er at arbeidstaker blir medlem av norsk trygd og at norsk arbeidsgiveravgift påløper. Det er noen viktige unntak fra denne hovedregelen, og noen av disse er endret.

Ved *utsendelse* av arbeidstakere for midlertidig arbeid fra utlandet (for samme arbeidsgiver/innen konsern), kan arbeidstaker fortsette å være medlem i sitt hjemlands trygdeordning og dermed være unntatt medlemskap i arbeidslandet. Etter den nye forordningen er hovedregelen at man vil være medlem i hjemlandets trygdeordning ved utstasjonering i inntil 24 måneder.

Ved *arbeid i to land eller mer for flere arbeidsgivere*, skal en arbeidstaker være medlem av hjemlandets trygdeordning.

Ved *arbeid i to land eller mer for én og samme arbeidsgiver*, er det innført et nytt krav til at minst 25 % av arbeidet utføres i hjemlandet for at medlemskapet skal være i hjemlandet (tidligere var det nok at noe av arbeidet ble utført i hjemlandet, uten at

det stiles krav til omfanget). Hvis mindre enn 25 % av arbeidet utføres i hjemlandet, skal arbeidstaker nå være medlem av trygdeordningen i arbeidsgivers hjemland.

Reglene om arbeid i to land eller mer omfatter både samtidig arbeid i flere land og etterfølgende arbeid i flere land. Eksempelvis vil en danske som arbeider i en kortere periode i Norge, med forutgående og etterfølgende arbeid i Danmark, kunne komme inn under unntakene, og dermed være medlem av dansk trygd også for perioden han arbeider i Norge.

Etter *avtale mellom landene* vil arbeidstaker kunne opprettholde sitt utenlandske trygde-medlemskap. Dette skjer i praksis ved at arbeidstaker får utstedt et bevis fra hjemlandet om medlemskap i hjemlandets trygdeordning, som sendes det andre landets trygdemyndigheter som igjen fritar vedkommende fra trygdemedlemskap der.

Ulike avgifter og plikter

Forordningene regulerer kun hvilket lands regler som skal gjelde, og det er således opp til de enkelte landene å fastsette hvilke avgifter eller andre plikter som arbeidsgiver pålegges. Om landene krever inn avgifter for arbeid i utlandet, og hvilke satser som gjelder, varierer mye mellom landene.

I Norge vedtok Stortinget en utvidelse av hjemmelen for avgiftsplikt i folketrygdloven § 23–4a, med ikrafttredelse fra desember 2011. Mens avgiftsplikten tidligere kun var knyttet til innberetningsplikten etter ligningsloven § 6–2, fremgår det nå uttrykkelig at det skal svares arbeidsgiveravgift for ytelser til personer som er omfattet av norsk trygdelovgivning i henhold til EØS-avtalens trygderegler. Ved arbeid i utlandet vil satsen være 14,1 %.

Avgiftsplikten etter den nye bestemmelsen gjelder altså uavhengig av om arbeidet skjer i utlandet, og om det foreligger innberetningsplikt for lønn mv. for dette etter ligningsloven § 6–2. Skatteplikt for ytelsene til Norge har heller ingen betydning.

Departementet uttaler i forarbeidene at «avgiftsgrunnlaget utgjøres av alle ytelser, som etter en tilsvarende anvendelse av norsk lovgivning, ville blitt ansett som avgiftsgrunnlag for arbeidsgiveravgift eller trygdeavgift i rene norske forhold.» Om den nye folketrygdloven § 23–4a kun er en presisering av gjeldende rett (slik departementet omtaler det), kan diskuteres. Det fremgår uansett ikke hvordan norske myndigheter planlegger å kontrollere om avgiftsplikten overholdes, men det vil kunne by på utfordringer å ha en effektiv kontroll av utenlandske arbeidsgivere uten tilknytning til Norge.

Det er svært forskjellig innen EØS hvilke hjemler landene har for å pålegge en type arbeidsgiveravgift i grensekryssende tilfeller.

En gjennomgang av utvalgte naboland, viser at norske arbeidsgivere vil ha følgende forpliktelser til bidrag til andre lands trygdeordninger ved ansettelse av arbeidstakere som skal være medlem der:

- **Sverige – inntil 31,5 % av lønn** – Sverige oppkrever avgift av utenlandske arbeidsgivere for arbeid i utlandet beregnet av brutto utbetalt lønn (avgiftssatser vil kunne variere avhengig av arbeidstakers alder og om arbeidsgiver har fast driftssted i Sverige).
- **Danmark – 0 %** – Danmark oppkrever ikke noen tilsvarende avgift som arbeidsgiveravgift på arbeidsgivers hånd.
- **Finland – ca. 23 % av lønn** – Finske myndigheter oppkrever avgift for arbeid i utlandet fra arbeidsgivere uten tilstedeværelse i Finland.
- **Polen – ca. 20 % av lønn** – Polen oppkrever avgift ved arbeid i utlandet kun i tilfeller hvor arbeidstakere er utsendt fra Polen (innen konsern/samme arbeidsgiver), og ikke ved ansettelse hos en tilfeldig arbeidsgiver i Norge.
- **Tyskland – ca. 19,5 % av lønn** – Tyske myndigheter oppkrever avgift fra arbeidsgivere uten tilstedeværelse i Tyskland, men avgiften beregnes ikke av lønn over 67 200 EURO.
- **Nederland – ca. 20 % av lønn** – Nederland oppkrever avgift ved arbeid i Norge fra arbeidsgivere uten tilstedeværelse i Nederland, forutsatt at arbeidstaker delvis også jobber i Nederland. Avgiften beregnes av lønn inntil 50 064 EURO.

Oversikten er kun utvalgte eksempler, og gir ikke en uttømmende oversikt over vilkårene for avgiftsplikt. Disse vil kunne variere i henhold til disse landenes regler.

Avklaring og dokumentasjon

Ved ansettelse i internasjonale arbeidsforhold, vil det altså være svært viktig å avklare trygdeforholdene. Ved ansettelse hos norske arbeidsgivere av arbeidstaker som er medlem av utenlandsk trygd, vil forholdet både til utenlandske og norske trygderegler og myndigheter måtte avklares.

I Norge er som nevnt plikten til å betale arbeidsgiveravgift fortsatt knyttet opp mot den generelle lønnsinnberetningsplikten etter ligningsloven § 6–2, og nå også for medlemmer av norsk trygd i rent utenlandske arbeidsforhold innenfor EØS (eller i land Norge har trygdeavtale med). Utgangspunktet til norske avgiftsmyndig-

heter vil dermed fortsatt være at det skal betales arbeidsgiveravgift for all lønn som etter norske regler omfattes av avgiftsplikten, med mindre det kan dokumenteres at avgiftsplikten ikke gjelder.

For å unngå norsk avgiftsplikt i tilfeller innen EØS hvor arbeidstaker er medlem av utenlandsk trygd, må medlemskapet til den utenlandske trygdeordningen dokumenteres gjennom et skjema utstedt av trygdemyndighetene i den annen stat (E101/A1). Først etter at norske myndigheter har mottatt slik dokumentasjon og på bakgrunn av denne vedtatt unntak fra norsk folketrygd, kan arbeidsgiver unnlate å beregne arbeidsgiveravgift.

Rådsforordning (EF) nr. 883/2004 og 987/2009

Gjeldende i EU siden mai 2010. De er vedtatt innlemmet i EØS-avtalen, og vil trå i kraft fra det tidspunktet Island ratifiserer forordningene (trolig mai 2012).

EØS-avtalen omfatter følgende land: Belgia, Bulgaria, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Hellas, Irland, Island, Italia, Kypros, Latvia, Liechtenstein, Litauen, Luxembourg, Malta, Nederland, Norge, Polen, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spania, Storbritannia og Nord-Irland, Sverige, Tsjekkia, Tyskland, Ungarn og Østerrike.

Forordningen har som formål å gi EU/EØS-borgere sosial sikkerhet, slik at prinsippet om fri bevegelighet for arbeidstakere kan gjennomføres.

Forordningene angir først og fremst prinsipper for lovvalg, for å angi hvilke lands lover og trygdemedlemskapsregler som skal gjelde.

Utvalgte hovedregler

Arbeidstaker skal kun være medlem av ett lands trygdeordning. Forpliktelser både for arbeidsgiver og arbeidstaker følger arbeidstakers medlemskap i trygdeordning.

Arbeidstaker skal som hovedregel være medlem i trygdeordningen i det landet arbeidet utføres. Unntak fra dette gjelder

for utsendte arbeidstakere, arbeidstakere som arbeider i flere land (samtidig eller påfølgende) og etter søknad/avtale.

I tilfeller hvor arbeidstaker utfører arbeid i flere land for én arbeidsgiver, er det innført krav til at minimum 25 % av arbeidet må skje i hjemlandet for at medlemskapet skal opprettholdes der.

Forordningen pålegger en arbeidsgiver som har sitt forretningskontor eller forretningssted utenfor den stat hvor den ansatte er medlem, å oppfylle alle plikter fastsatt av lovgivningen som gjelder for hans ansatte, spesielt plikten til å betale de bidragene som er fastsatt av lovgivningen om han hadde sitt registrerte kontor eller forretningssted i vedkommende medlemsstat.

En arbeidsgiver som ikke har forretningssted i den aktuelle medlemsstaten, kan inngå avtale med arbeidstaker om at sistnevnte kan oppfylle arbeidsgivers forpliktelser når det gjelder betaling av bidrag. Slik avtale berører ikke arbeidsgivers underliggende forpliktelser.

Etter overgangsreglene vil ikke de nye lovvalgsreglene få automatisk anvendelse på eksisterende arbeidsforhold før det er gått ti år etter implementeringen, med mindre arbeidstaker krever at de nye reglene skal gjelde. For nye/endrede arbeidsforhold vil reglene gjelde fra første dag.